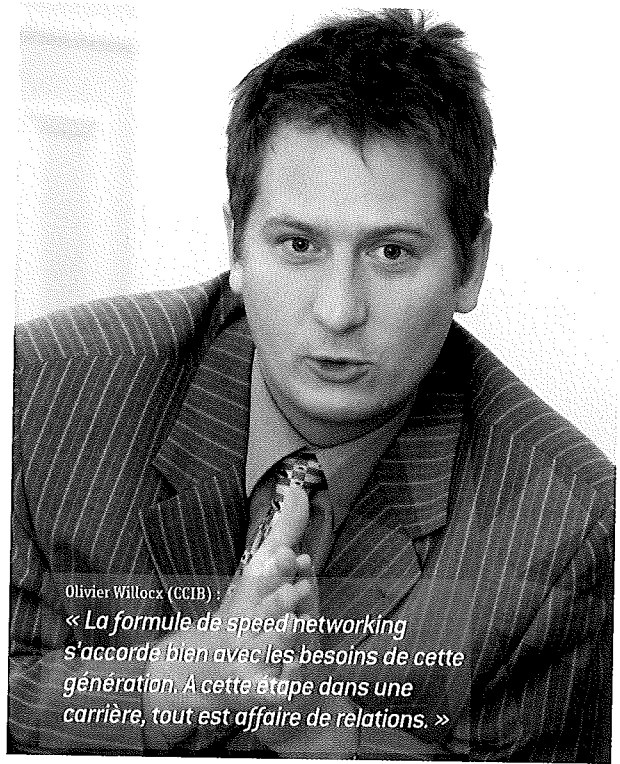


# Doper le réseau des 50+

En octobre dernier, Alter forHum mettait sur pied l'événement « Rebondir à 50 ans » afin d'aider ceux qu'on appelle parfois trop promptement les « seniors » à se (re)positionner sur le marché du travail. Vu le succès rencontré, ce réseau de 14 professionnels des RH remet le couvert le 9 juin prochain. \* Christophe Lo Giudice



Olivier Willocx (CCIB) :

« La formule de speed networking s'accorde bien avec les besoins de cette génération. A cette étape dans une carrière, tout est affaire de relations. »



Un « plus » pour cette deuxième édition réside dans la collaboration nouée avec la Chambre de Commerce et d'Industrie de Bruxelles (CCIB). Il faut dire que l'événement « Rebondir à 50 ans » cadre parfaitement avec la Charte de la Diversité signée le 19 décembre 2005. « Il n'était pas dans notre esprit de sortir ce document puis de ne rien faire ensuite, souligne Olivier Willocx, administrateur délégué de la CCIB. La formule de speed networking mise en place par Alter forHum est une approche très dynamique et conviviale qui s'accorde bien avec les besoins de cette génération. A cette étape dans une carrière, tout est affaire de relations. »

La première action avait suscité plus de 150 inscriptions. Une bonne centaine de personnes avaient participé à cet événement/rencontre durant lequel les membres d'Alter forHum prodiguent conseils, avis et idées sur la meilleure façon d'aborder le marché de l'emploi. L'occasion aussi d'ouvrir leur carnet d'adresses pour appuyer ceux qui cherchent à redonner un nouveau souffle à leur repositionnement ou à la gestion de leur carrière.

## Facteur de succès

Objectif affiché : combattre des préjugés, qu'ils se situent du côté des 50 ans et plus ou des employeurs. « Passé ce cap, nombre de personnes sont persuadées qu'elles n'ont plus aucune chance sur le marché du travail, relève Bernard Kamp, DRH chez RTL-TVI et une des chevilles ouvrières d'Alter forHum qui a lui-même eu à se repositionner sur le marché en 2003. C'est bien sûr faux : le plus dangereux, c'est de s'inscrire dans une attitude fataliste qui, en elle-même, ferme déjà beaucoup de portes. »

La première édition de « Rebondir à 50 ans » a apporté un enseignement des plus étonnants : « Nous avons constaté que pas mal des participants n'avaient que peu de networking, voire pas du tout, pointe-t-il. Or, c'est là un facteur de succès incomparable, tout comme sont cruciaux les liens développés avec d'autres personnes en repositionnement. » Raison pour laquelle plus d'espace sera donné aux participants pour échanger sur leurs propres expériences.

« Environ 60% des personnes en outplacement retrouvent un

emploi par le biais de leur réseau, appuie Pascale Bastin, partner chez Galilei, également parmi les fondateurs d'Alter forHum. Que quelqu'un de cinquante ans ou plus ne soit pas capable d'entretenir un réseau est un problème. Un tel événement a aussi pour but de travailler sur les mentalités à ce niveau. »

## Approche "décoiffante"

L'idée n'est toutefois pas de proposer un mini-outplacement. En matinée, les participants rencontreront un ou deux membres d'Alter forHum, responsables RH, consultants ou avocats. Simultanément, ils pourront consulter la base de données Belfirst mise à leur disposition par la CCIB ou bénéficier des conseils d'un spécialiste en matière de création d'entreprise. Le lunch sera l'occasion de nouveaux échanges. « Chacun pourra s'inscrire à une table présidée par un DRH d'une société signataire de la Charte, note Chantal Cabuy, DRH chez Cofinimmo et co-fondatrice d'Alter forHum. Dans bien des entreprises, on n'est pas encore prêt à engager des collaborateurs de cette tranche d'âge. Ce sera l'occasion de montrer qu'ils ont une motivation intacte, si pas décuplée. »

A la fin du repas, les acteurs d'A Hermès, société célèbre en matière de théâtre d'entreprise, animeront le débat par une approche annoncée comme « décoiffante » et « interpellante » des 50+ prêts à rebondir! La fin de l'après-midi sera consacrée à des discussions individuelles avec les responsables RH présents. « L'espoir est évidemment de pouvoir nouer des contacts décisifs, concluent Pascale Bastin, Chantal Cabuy et Bernard Kamp. Mais si chacun repart déjà avec une ou deux idées nouvelles, ou avec un ou deux contacts à exploiter, ce sera gagné! » L'essentiel? « Oeuvrer à changer les mentalités, conclut Olivier Willocx. Les DRH ont parfois tendance à suivre les solutions à la mode, telle que la mise à l'écart des plus de 55 ans. Si on leur montre des réussites allant en sens contraire, on peut les convaincre qu'il faut changer de stratégie et s'ouvrir à une main-d'œuvre qui ne demande qu'à travailler. » ■

Informations et inscriptions : [info@alterforhum.be](mailto:info@alterforhum.be)